

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Lembaga Keuangan Syariah (LKS), khususnya Perbankan Syariah dinilai gagal dalam menjawab permasalahan pelaku usaha mikro untuk mendapat pembiayaan (Harahap & Soemitra, 2022). Pembiayaan yang dimaksud adalah pembiayaan mikro yang sangat dibutuhkan oleh para pelaku Usaha Mikro dan Kecil (UMK). Pelaku UMK dipandang bank sebagai *unbankable* karena tidak memiliki jaminan pembiayaan yang memadai. UMKM sebagai mayoritas usaha memiliki aksesibilitas yang terbatas terhadap modal, terutama kredit dari lembaga keuangan bank (Darwin, 2018). Untuk menjawab permasalahan yang dihadapi para pelaku UMK, didirikanlah Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) untuk memudahkan UMK mendapatkan pembiayaan mikro.

LKMS berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, khususnya melalui pemberdayaan masyarakat menengah ke bawah (Ayunda et al., 2024). LKMS menjadi alternatif jasa pembiayaan sektor mikro sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah. Layanan jasa yang ditawarkan mencakup simpanan atau tabungan sekaligus pembiayaan berupa alokasi dana untuk menggerakkan usaha produktif di kalangan masyarakat, khususnya UMK (Taufiq, 2020). Dinamika kondisi keuangan dan perekonomian Indonesia selama lima tahun terakhir mengharuskan LKMS untuk tetap bertahan dan adaptif terhadap seluruh perubahan yang terjadi. LKMS Indonesia mengalami berbagai tantangan, seperti inflasi, pengetatan kebijakan moneter, perubahan regulasi, serta dinamika tahun politik. Peluang bagi pengembangan LKMS terbuka lebar dengan upaya pemerintah untuk mengembangkan dan memperkuat sektor keuangan. Hal ini membawa perubahan struktural dan menjadi peluang bagi perkembangan lembaga keuangan mikro di masa depan (Otoritas Jasa Keuangan, 2024).

Istilah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) dan Institusi Keuangan Mikro (IKM) merupakan dua hal yang berbeda. LKM merupakan lembaga yang berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). IKM merupakan institusi khusus yang berdiri sebagai pemberi jasa layanan keuangan mikro yang ditujukan kepada masyarakat miskin melalui pinjaman atau pembiayaan usaha yang berskala mikro, mengelola simpanan, serta menawarkan jasa konsultasi yang terkait dengan pengembangan usaha. IKM berada di bawah pengawasan Kementerian Koperasi dan UMKM berupa Koperasi atau Unit Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS atau USPPS), sedangkan Lumbung Pitih Nagari (LPN) dan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) berada di bawah pengawasan Pemerintah Daerah dan adat setempat (Komite Nasional Keuangan Syariah, 2019).

Perkembangan Institusi Keuangan Mikro Syariah (IKMS) hingga tahun 2018 sangat pesat. Jumlah KSPPS dan USPPS mencapai 3.805 unit atau 4,78% dari total koperasi usaha simpan-pinjam. Volume usaha yang dihasilkan juga cukup besar, yaitu Rp. 4,71 Triliun (Komite Nasional Keuangan Syariah, 2019). Perkembangan koperasi dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu bagian terpenting pada KSPPS BTM Sumatera Barat. Kinerja SDM menjadi penentu tercapai atau tidaknya visi dan misi suatu organisasi. Kinerja SDM secara individu maupun kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan (*employee performance*) oleh para ahli sering disebut juga dengan prestasi kerja (*work performance*) merupakan pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suryani et al., 2020). Kinerja karyawan (*work performance*) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu modal manusia (*human capital*), kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*), spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), niat untuk berhenti atau keluar dari tempat kerja (*turnover intention*),

keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*).

Penelitian mengenai *work performance* banyak diminati oleh para peneliti terdahulu. Indrijawati, dkk (2021) menemukan pengaruh positif *human capital* terhadap kinerja individu karyawan pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan. Sejalan dengan itu, Rabani (2023) menemukan pengaruh positif *human capital* terhadap *employee performance* karyawan pada Universitas Nurtanio, Bandung. Hidayah & Sutopo (2017) menemukan pengaruh positif kepemimpinan berbasis spiritual terhadap kinerja karyawan pada 13 BMT di Kota Semarang. Sejalan dengan itu, Wang, dkk (2019) menemukan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri energi dan manufaktur.

Sementara itu, Ahmad, dkk (2024) menemukan pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap *work performance* para akademisi pada salah satu Universitas di Selangor, Malaysia. Sejalan dengan itu, Abizari & Ruslaini (2021) menemukan pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap *work performance* dosen dan karyawan di Universitas Lampung. Irwandi & Sanjaya (2022) menemukan pengaruh positif *work engagement* terhadap *work performance* pada karyawan Bankaltimtaras Syariah Kota Samarinda. Sejalan dengan itu, Stefanidis, dkk (2025) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *work performance* pada karyawan dari berbagai industri di Lebanon.

Selain itu, Umoh, dkk (2020) menemukan dampak negatif *turnover intention* terhadap *work performance* pada lembaga keuangan mikro di Nigeria. Sejalan dengan itu, Jamal, dkk (2021) menemukan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Lampung. Yee, dkk (2021) menemukan dan menguraikan hubungan antara *spiritual well-being* dengan *work performance* dari hal yang mendasar hingga penjelasan yang lebih komprehensif. Penelitian tersebut mengkaji beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dan

menemukan bahwa *spiritual well-being* memiliki hubungan yang kuat dengan *work performance*.

Beberapa penelitian terdahulu lebih berfokus pada *work performance*, namun aspek *spiritual well-being* masih belum diperhatikan oleh para peneliti terdahulu. Sejumlah penelitian terbaru yang dilakukan menyarankan untuk melakukan penelitian mengenai aspek *spiritual well-being* pada karyawan dari berbagai jenis organisasi yang ada, khususnya pada IKMS. Konsep *spiritual well-being* atau kesejahteraan spiritual mulai diperhatikan selama beberapa tahun terakhir. Kinerja karyawan tidak hanya semata-mata meningkat jika aspek material terpenuhi, lebih daripada itu karyawan memerlukan kesejahteraan pada aspek spiritual juga. Hal ini menjadi alasan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai *work performance* dan aspek *spiritual well-being* karyawan pada IKMS.

IKMS yang berada di wilayah Sumatera Barat, salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Sumatera Barat (KSPPS BTM Sumatera Barat). KSPPS BTM Sumatera Barat merupakan badan usaha milik Muhammadiyah yang bergerak pada sektor ekonomi dan keuangan. BTM Sumatera Barat merupakan salah satu Institusi Keuangan Mikro Syariah berbentuk Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). BTM Sumatera Barat didirikan sebagai koperasi berbasis masyarakat yang sering mengalami kendala, khususnya dalam hal perkembangan dan keberlangsungan (Murisal et al., 2022). Kerja sama yang baik antara *stakeholders* dan masyarakat berhasil membawa KSPPS BTM Sumatera Barat menjadi koperasi yang cukup berkembang hingga saat ini. (KSPPS BTM SUMBAR, n.d.).

Visi KSPPS BTM Sumatera Barat adalah menjadi koperasi terunggul dalam mensejahterakan ummat pusat keuangan Muhammadiyah dengan ekonomi Syariah di Sumatera Barat. Fakta bahwa BTM Cabang Pasar Raya (BTM at-Taqwa) merupakan salah satu koperasi Syariah tertua di

Sumatera Barat memperkuat ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian ini (*KSPPS BTM At Taqwa, Koperasi Syariah Tertua Di Sumbar*, n.d.). Selain itu, mayoritas penduduk di wilayah Sumatera Barat beragama Islam. Jumlah penduduk Muslim di wilayah Sumatera Barat hingga tahun 2023 mencapai 5.610.761 jiwa (*Satu Data Kementerian Agama*, n.d.). Jumlah penduduk Muslim di Sumatera Barat terus meningkat selama lima tahun terakhir (2019-2023), hal ini tentunya menjadi peluang bagi LKMS dan IKMS untuk terus berkembang. Sumatera Barat juga merupakan wilayah awal masuknya organisasi Muhammadiyah di Pulau Sumatera (Marpuah, 2020). Organisasi Muhammadiyah terus berkembang hingga saat ini dan umat Muhammadiyah juga sangat banyak dijumpai di wilayah Sumatera Barat. Hal ini juga menambah peluang bagi berkembangnya KSPPS BTM Sumatera Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *human capital*, *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *work engagement* dan *turnover intention* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Human Capital*, *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality*, *Work Engagement* dan *Turnover Intention* terhadap *Work Performance* dengan *Spiritual Well-being* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *human capital*, *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *work engagement* dan *turnover intention* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?

3. Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat oleh peneliti agar penelitian ini fokus pada pengaruh *human capital*, *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *work engagement* dan *turnover intention* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada salah satu Institusi Keuangan Mikro Syariah, yaitu KSPPS BTM Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan aktif dan pengurus di Kantor Pusat, Kantor Cabang Pasar Raya, Cabang Bandar Buat, Cabang Lubuk Buaya, Cabang Siteba, Cabang Belimbing, Cabang Sungai Rumbai dan Cabang Batusangkar.

4. Pertanyaan Penelitian

- 4.1 Apakah *human capital* berpengaruh terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.2 Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.3 Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.4 Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.5 Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.6 Apakah *human capital* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.7 Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.8 Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.9 Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.10 Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?

- 4.11 Apakah *spiritual well-being* berpengaruh terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.12 Apakah *human capital* berpengaruh terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.13 Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.14 Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.15 Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?
- 4.16 Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat?

5. Tujuan Penelitian

- 5.1 Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.2 Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.3 Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.4 Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.5 Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.6 Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.

- 5.7 Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.8 Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.9 Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.10 Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap *spiritual well-being* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.11 Untuk mengetahui pengaruh *spiritual well-being* terhadap *work performance* pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.12 Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.13 Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.14 Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.15 Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.
- 5.16 Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap *work performance* dengan *spiritual well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan KSPPS BTM Sumatera Barat.

6. Manfaat Penelitian

6.1 Manfaat secara Akademis

- 6.1.1 Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian keilmuan pada bidang Ekonomi Syariah, khususnya mengenai kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia.

6.1.2 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada bidang Ekonomi Sumber Daya Manusia, khususnya pada Institusi Keuangan Mikro Syariah.

6.2 Manfaat secara Praktis

6.2.1 Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi pada program studi Ekonomi Syariah di UIN Imam Bonjol Padang.

6.2.2 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi KSPPS BTM Sumatera Barat dalam implementasi keilmuan Ekonomi Sumber Daya Manusia.

6.2.3 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi Institusi Keuangan Mikro Syariah dalam implementasi keilmuan Ekonomi Sumber Daya Manusia.

6.2.4 Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia, khususnya pada Institusi Keuangan Mikro Syariah.

UIN IMAM BONJOL
PADANG